

## Sistem Manajemen Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Karyawan

**Siti Sufaidah<sup>1\*</sup>, Yuli Nutiatin Hajiroh<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Teknologi Informasi Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

<sup>2</sup>Sistem Informasi Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

\*Email: [idasufaidah@unwaha.ac.id](mailto:idasufaidah@unwaha.ac.id)



©2019 –EPiC Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

### **ABSTRACT**

*Performance appraisal is an assessment process that is carried out systematically by company leaders based on the work assigned to their employees. KH University. A. Wahab Hasbullah is one of the higher education institutions that still implements a manual employee performance appraisal and evaluation system. To assist the administration in the process of evaluating employee performance and leadership giving rewards, it is very important to build a website-based employee performance appraisal application. This research is supported by using the Analytical Hierarchy Process (AHP) method to evaluate employee performance. The system built is website-based and uses employee evaluation criteria including work performance, discipline, personality, skills, warnings, and jobs. The results of the analysis obtained are able to provide the best value, resulting in a weighted criterion that can be used as a consideration in making decisions. the results of research and testing on the Website-based Assessment Management System and performance evaluation of Unwaha employees can run well. With this employee performance appraisal and evaluation application, it makes it easier for admins to assess employee performance in accordance with the tasks that have been given, and makes it easier for leaders to give rewards to employees.*

*Keywords: assessment, evaluation, employee performance, AHP*

### **ABSTRAK**

*Penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses penilaian yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawannya. Universitas KH. A. Wahab Hasbullah merupakan salah satu instansi perguruan tinggi yang masih menerapkan sistem penilaian dan evaluasi kinerja karyawan secara manual. Untuk membantu administrasi dalam proses penilaian kinerja karyawan dan pimpinan memberikan reward/penghargaan maka sangat penting dibangun sebuah aplikasi penilaian kinerja karyawan berbasis website. Penelitian ini ditunjang menggunakan metode analytical Hierarchy process (AHP) untuk penilaian kinerja karyawan. Sistem yang dibangun berbasis website dan menggunakan kriteria penilaian karyawan meliputi prestasi kerja, kedisiplinan, kepribadian, keahlian, peringatan, dan job. Hasil analisis yang didapat mampu memberikan nilai yang terbaik, sehingga menghasilkan kriteria yang berbobot yang dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan dalam mengambil keputusan. hasil dari penelitian dan pengujian tentang Sistem Manajemen Penilaian dan evaluasi kinerja karyawan unwaha berbasis Website dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya aplikasi penilaian dan evaluasi kinerja karyawan ini, mempermudah admin menilai kinerja karyawan sesuai dengan tugas yang telah diberikan, dan mempermudah pimpinan dalam memberikan penghargaan/redward kepada karyawan.*

***Kata Kunci** : penilaian, evaluasi, kinerja karyawan, AHP*

**Siti Sufaidah, Yuli Nutiatin Hajiroh**

*Sistem Manajemen Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*

organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja dapat dilakukan untuk memberikan informasi mengenai dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji. Menurut desseler, promosi yang paling baik untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah promosi berdasarkan kompetensi. Komentasi karyawan dapat diukur dengan melakukan penilaian kinerja(Dudih Gustian, 2018).

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Maka dari itu sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi dapat mendukung tingkat kinerja, dengan penilaian kinerja maka akan diketahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, hal ini dapat digunakan oleh instansi sebagai pertimbangan dalam menentukan karyawan terbaik (Hariono & Ami, 2018)

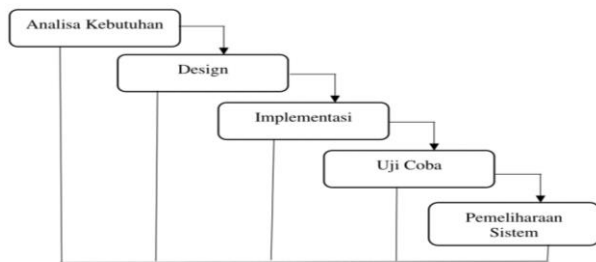
Menurut Sifaunajah (2015), Penilaian kinerja yang akan diusulkan akan dibandingkan antara total waktu dan kerja yang dicapai karyawan serta jumlah waktu kerja ideal tiap karyawan dari segi sekala, kriteria, dan manfaat. Sehingga apa yang dihasilkan dapat digunakan oleh Universitas KH.A.Wahab Hasbullah dalam menilai prestasi kinerja karyawan.

Sistem penialain dan evaluasi pada karyawan merupakan sistem berupa website yang akan membantu bidang akademik untuk memberikan penialain dan evaluasi pada karyawan dan diberikan kepemimpinan. Dengan penilaian kinerja yang tepat, maka produktivitas kinerja karyawan dapat dinilai dan dihargai sesuai dengan usahanya. Dengan demikian insentif yang diterima oleh karyawan sesuai dengan nilai prestasinya.

**METODE**

Metode perancangan sistem dalam penelitian ini adalah menggunakan metode waterfall dan Metode Aalytical Hierarchy Process (AHP) dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu :

a. Metode Weterfall



**Gambar 1 Diagram Waterfall**

Berdasarkan Gambar 2, Metode weterfall menekankan pada tahap yang sistematis dan berurutan. Metode ini juga disebut metode air terjun karena sifatnya berurutan metode ini juga memiliki beberapa tahapan yaitu ;

a)Analisis Kebutuhan

Dalam tahapanini dimulai dengan pengumpulan data dengan berbagai cara seperti observasi, wawancara dan sebagainya untuk merancang aplikasi yang dibuat.

b)Design

Tahapan design ini memberikan gambaran untuk merancang tampilan pada aplikasi yang dibuat.

c) Implementasi

Tahapan Implementasi dimulai dengan proses coding untuk memulai dari awal hingga akhir dalam penyusunan aplikasi.

d) Uji Coba

Tahapan uji coba yaitu tahapan pengujian pada aplikasi yang sudah dibuat setelah proses coding dilakukan.

e) Pemeliharaan sistem

Tahapan pemeliharaan yaitu tahap akhir dimana penulis nantinya dapat melakukan perbaikan apabila ditemukan kkurangan pada aplikasi yang sudah dirancang.

b. Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)

Metode Aalytical Hierarchy Process (AHP) dilakukan degan beberapa tahap yaitu mendefinisikan masalah, menetapkan proritas Elemen, sintesis, menghitung konsistensi (Indah & Marini, 2019).

a) Mendefinisikan Masalah

Menentukan solusi yang diinginkan lalu menyusun hirarki dari permasalahan yang dihadapi.

b) Menetapkan Prioritas Elemen

Langkah pertama dalam menentukan prioritas elemen yaitu dengan membuat perbandingan berpasangan, yaitu membandingkan elemen secara berpasangan sesuai kriteria yang diberikan.

c) Sitis

Untuk memperoleh prioritas secara keseluruhan maka pertimbangan-pertimbangan terhadap perbandingan berpasangan perlu disintesis.

d) Mengukur Konsistensi

Dalam pwmbuatan keputusan, tingkat konsistensi penting untuk diperhatikan karena kita tidak menginginkan keputusan berdasarkan pertimbangan dengan konsistensi yang rendah.

e) Penghubungan Pendapat Responden

Pada dasarnya AHP dapat digunakan uuntuk mengolah data dari satu responden ahli. Namun demikian dalam aplikasinya penilaian krtiteria dan alternatif dilakukan oleh beberapa ahli multidispliener. Konsekuensinya pendapat beberapa ahli tersebut perlu dicek konsistensinya satu persatu. Pendapat yang konsisten kemudian gabungangkan dengan menggunakan rata-rata geometrik.

$$\bar{X}_i(G) = (\pi^n)^{-1} \cdot [X]_i$$

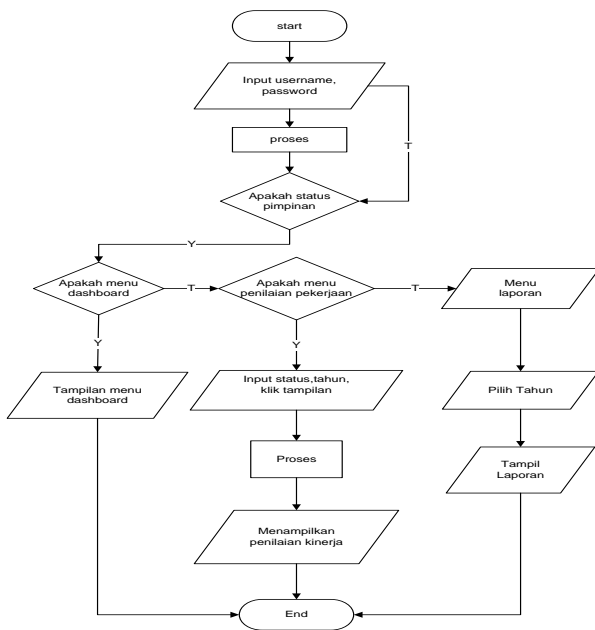
i=1

dimana :  
 $(X_{(G)})^{-}$  = rata-rata geometrik  
 n = jumlah responden  
 $X_i$  = penilaian oleh responden ke-i

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang rancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan, kemudian membuat sistem aplikasi website. Setelah itu dilakukan pengujian terhadap sistem informasi yang dibuat.

**1. Rancangan Sistem**



**Gambar 2 Diagram Flowchart penilaian**

Rancangan sistem mengguakan aplikasi level admin pada diagram

flowchart tersebut dapat dijelaskan:

- a. Start (Admin disini memasukan username dan password yang digunakan untuk masuk dan admi).
- b. Setelah itu akan dilakukan ke menu :
  - 1) Dashboard (Jika Y maka tetap di menu Dashboard, jika tidak maka ke menu penilaian kinerja)
  - 2) Penilaian pekerjaan (jika Y maka ke menu input status, tahun, klik tampilan, jika tidak maka kemenu laporan.
  - 3) Status, tahun, klik tampilan jika Y maka proses lalu menampilkan penilaian kinerja jika tidak maka kembali ke menu peilaian kinerja
  - 4) Laporan ( jika Y maka ke menu pilih tahun lalu tampil laporan lalu end jika tidak maka kembali ke menu penilaian pekerjaan).

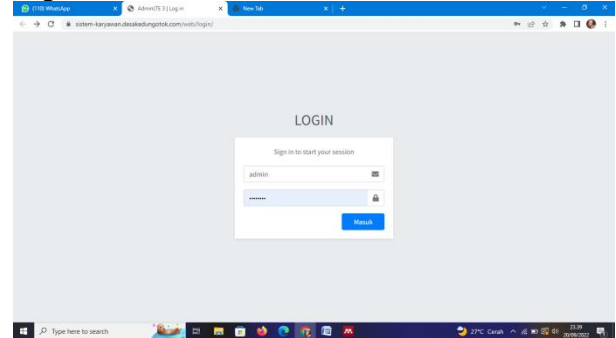
c. End

Setelah itu proses selesai.

**PEMBAHASAN**

Setiap Website akan memiliki berbagai menu halaman dan fungsinya masing-masing. Berikut adalah pembahasan tentang menu dan fungsinya :1)

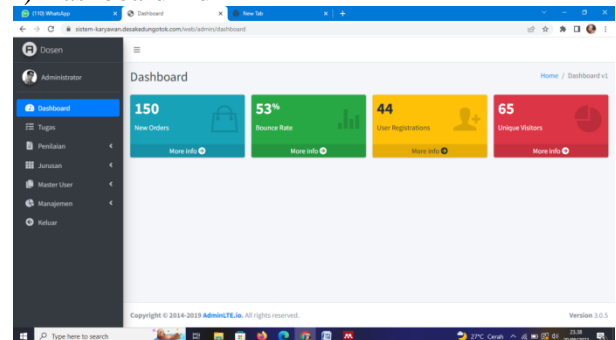
**Login**



**Gambar 3. Tampilan Login**

Halaman Login (Gambar 2) adalah halaman saat pertama kali website dibuka. Pada halaman login, nantinya akan ditampilkan form untuk mengisi username atau password untuk masuk sebagai admin atau sebagai karyawan.

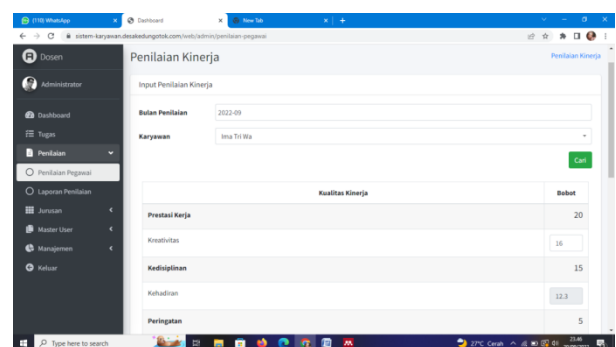
**2) Dashboard Admin**



**Gambar 4 . Dashboard admin**

Setelah user login, maka halaman dashboard akan tampil. Pada halaman dashboard ini akan ditampilkan buku panduan dalam memakai aplikasi website.

**3) Penilaian Kinerja Karyawan**

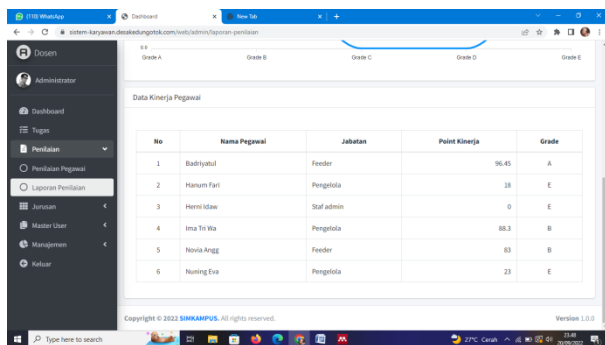


**Gambar 5. Penilaian kinerja karyawan**

**Siti Sufaidah, Yuli Nutiatin Hajiroh**  
*Sistem Manajemen Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*

Pada halaman penilai kinerja karyawan ini, merupakan halaman form untuk peginputan penilaian kinerja karyawan oleh admin agar dapat mempermudah mengetahui hasil pada penilaian kinerja karyawan.

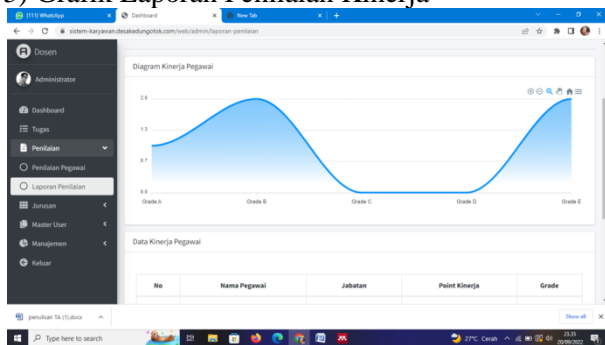
4) Laporan Data Kinerja karyawan



**Gambar 6. Laporan Data Kinerja karyawan**

Pada halaman laporan data kinerja karyawan ini, merupakan tampilan hasil dari penilaian kinerja karyawan yang sebelumnya telah diinput pada bagian penilaian kinerja karyawan.

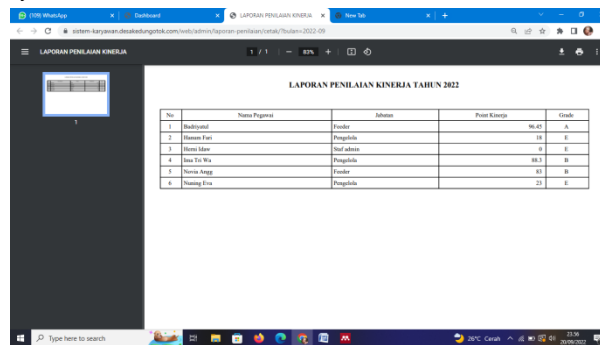
5) Grafik Laporan Penilaian Kinerja



**Gambar 7. Garifik laporan penilaian kinerja**

Pada halaman grafik/cart penilaian kinerja ini, menampilkan grafik/cart hasil penilaian dari kinerja karyawan untuk mempermudah pimpinan dalam mengetahui hasil penilaian karyawan setiap bulannya dan juga mempermudah pimpinan untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

6) Laporan Penilaian Kinerja Karyawan



**Gambar 8. Laporan Akhir penilaian kinerja karyawan**

Pada halaman Laporan Akhir penilaian kinerja ini, yaitu akan memunculkan hasil akhir dari penilaian kinerja karyawan yang berbentuk pdf, yang mana laporan ini akan diserahkan kepada pimpinan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan juga menjadi dasar untuk memberikan reward atau penghargaan kinerja karyawan.

**SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pengujian tentang Sistem Manajemen Penilaian dan Evaluasi Kinerja Karyawan Unwaha berbasis Web maka didapatkan simpulan sebagai berikut :

1. Dengan adanya aplikasi sistem manajemen peilaian dan evaluasi kinerja karyawan ini bagian administrasi dapat memproses penilaian dengan mudah.
2. Dengan adanya sistem manajemen penilaian dan evaluasi kinerja karyawan berbasis web ini, dapat membantu admin dalam menilai kinerja karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang telah diberikan kepada karyawan.
3. Dengan adanya sistem penilaian kinerja karyawan berbasis web ini, membantu pimpinan untuk memberikan penghargaan/redward kepadakaryawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Dudih Gustian. (2018). Sistem Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Analitical. *TAM (Technology Acceptance Model)*, 9, 93–100.

Ilham Syaeful Reza. (2020). *Sistrm Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*.

Imam Sandika. (2019). *Pengembangan Sistem Informasi Penilaian dan Evaluasi Kinerja Karyawan Dengan Metode Weighted Product Berbasis Web*.

Indah, S., & Marini, M. (2019). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. Cahaya Iqra Mandiri Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process. *Ilmiah*, 11, 01–09.

Ingrid Rosalia Dewi, R. M. (2017). Perancangan

- Sistem Informasi Administrasi Pembayaran Pada Sdit Lampu Iman Karawang Berbasis Visual Basic 6.0. *Interkom*, 12, 12.
- Hariono, T., & Ami, M. S. (2018). Sistem Absensi Berbasis Fingerprint dan Pelaporan Realtime melalui SMS Gateway. *SAINTEKBU*, 10(1), 55-63.
- Kurniawan, W. (2019). *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode AHP*. (2019). Pengembangan Sistem Informasi Penilaian dan Evaluasi Kinerja Karyawan Dengan Metode Weighted Product Berbasis Web. *Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 03, 01–10.
- Sifaunajah, A. (2015). Integrasi Teknologi Fingerprint Dalam Sistem Penggajian. *Jurnal Surya Informatika: Membangun Informasi dan Profesionalisme*, 1(1), 61-67.
- Munthe, B. O., Amalia, F., & Cholissodin, I.